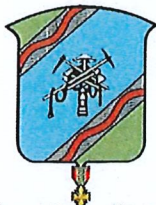


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT
DU PAS DE CALAIS

ARRONDISSEMENT
DE BÉTHUNE

VILLE DE
NŒUX-LES-MINES



Nœux-les-Mines l'Attractive
Qualité de Ville, Qualité de Vie

OBJET :

**Instauration du régime
indemnitaire tenant compte
des fonctions, des sujétions,
de l'expertise et de
l'engagement professionnel
(RIFSEEP) cadre d'emploi des
auxiliaires de puériculture -
auxiliaire de soins.**

Délibération affichée

Le 23/12/2022

Le Maire,



Acte rendu exécutoire

Après dépôt en

Préfecture

Le

Registre des Délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

RÉUNION DU 16 DÉCEMBRE 2022 N° 7

L'an deux mille vingt deux, le 16 décembre à 18 heures 30, le Conseil Municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur **Serge MARCELLAK**, Maire, en suite de convocation en date du 8 décembre 2022.

Etaient présents : M. Switalski, Mmes Gauthier, Urbanski, MM Hoberg, Norel, Mme Domart, M. Blondel, Mmes Godart et Baclet, adjoints ; MM Hu, Bollier, Piteux, Mmes Lépine, Antkowiak, MM. Codevelle, Czepik, Pouilly, Leroux, Guillard et Bugzel, conseillers municipaux.

Etaient excusés : M. Romain Gayot, Mme Sabrina Porquet et M. Christophe Deplanque.

Mmes Lysiane Cousin, Julie Hoberg, Sandrine Ricart, Christine Jaskulski, Céline Decaluwe, Ludivine Ledée, M. Stéphane Joly, Mme Marjorie Nuez et M. Jérôme Antochewicz avaient donné respectivement procuration à M. Francis Norel, M. André Hoberg, Mmes Charline Baclet, Corinne Antkowiak, M. Dominique Pouilly, Mmes Karine Gauthier, Céline Godart, MM Serge Marcellak et Grégory Guillard.

Madame Murielle Lépine a été désignée comme secrétaire.

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée que par délibérations, le Conseil Municipal a instauré progressivement le RIFSEEP pour les catégories du personnel communal éligibles et a prévu un maintien total de l'IFSE et du CIA en cas de congés pour maladie ordinaire.

Le 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précise :

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Le 1er alinéa du I. de l'article 1er du décret du 6 septembre 1991 précisant pour sa part que :

« Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes ».

Au sein de la fonction publique territoriale, le RIFSEEP s'applique, compte-tenu du principe de parité selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Considérant qu'une collectivité ne peut pas créer au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État, ce qui englobe les montants plafonds mais aussi les modalités de modulation du RIFSEEP (CAA Paris, 9 avril 2021, n°20PA01766 et CE, 22 novembre 2021, n°448779) ;

Considérant qu'il ne s'agit pas d'un avantage acquis collectivement au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération (comme le 13^{ème} mois ou la prime de fin d'année) lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi statutaire de 1984 ;

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

Considérant qu'une délibération instituant le régime indemnitaire des agents peut, pour tout motif et sans condition de délai, être modifiée ou abrogée ; les agents ne disposant d'aucun droit à son maintien ;

Considérant que les motifs budgétaires sont recevables pour moduler la politique de rémunération du personnel d'une collectivité ;

Considérant que l'assureur statutaire de la commune, par le biais du groupement d'achat du centre de gestion du Pas-de-calais, a résilié le contrat d'assurance compte tenu de l'inflation du nombre d'arrêts de travail pour maladie au sein des communes membres du groupement et qu'il s'en suit une hausse significative des cotisations d'assurance des arrêts maladie ;

Considérant les hausses de dépenses liées à la crise sanitaire et aux augmentations des énergies, des fournitures et des matières premières ayant un impact significatif sur les équilibres financiers de la commune ;

Il est proposé de modifier les conditions de maintien ou de suppression de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP avec une retenue de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà du 1er jour calendaire en cas de congés pour maladie ordinaire.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État,

Vu le décret n° 2016-1916 modifiant le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 31 mai 2016, pris pour l'application à certains corps d'infirmiers de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513, fixant les montants de référence pour les corps et services de l'État,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014, pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération n° 10/8 du conseil municipal du 28 octobre 2011 instaurant la prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins pour les agents de la Commune de Nœux-Les-Mines,

Monsieur le Maire propose l'abrogation de la délibération n° 10/8 du conseil municipal du 28 octobre 2011, en faveur de mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2023 comme suit :

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale et comporte :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue aux primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu l'avis du comité technique en date du 12 décembre 2017, et celui du 7 juillet 2022,

Monsieur le Maire propose l'instauration du nouveau régime indemnitaire au cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture et Auxiliaires de soins comme suit :

I - L'IFSE

Article 1. – Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants validés par le comité technique du 12 décembre 2017 à savoir :

- **CRITERE 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception: responsabilités en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers, de conduite de projets.

- **CRITERE 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Peuvent également être reconnus leur bagage fonctionnel des acquis de l'expérience professionnelle (formations suivies, approfondissement professionnel, connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions (enrichissement, élargissement des compétences et savoir-faire)), habilitations réglementaires.

- **CRITERE 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : régisseur, sujétions spéciales dans un domaine particulier, fonctions itinérantes, exposition physique, grande disponibilité, missions spécifiques, contact avec le public.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DE L'IFSE	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE
Groupe B1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions particulières, qualifications, ...	9 000 €	5 150 €
Groupe B2	Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1, ...	8 010 €	4 860 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DE L'IFSE	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE
Groupe C1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions particulières, qualifications, ...	11 340 €	7 090 €
Groupe C2	Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1, ...	10 800 €	6 750 €

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

Les attributions individuelles seront précisées par arrêté qui fixera le taux moyen annuel applicable au montant minimal annuel applicable à l'agent (en fonction de son groupe et de son grade) - Révision possible en cas de changement de poste, et au minimum tous les 4 ans.

L'article 6 du décret du 20 Mai 2014 prévoit une clause de sauvegarde en cristallisant le montant d'indemnités et de primes de même nature précédemment perçu.

Article 4. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. sera supprimée à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : L'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Article 6. – Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 8. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

II - LE CIA

Article 1. – Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à la suite de l'appréciation de l'entretien professionnel.

Il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité de travailler en équipe, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité d'adaptation et de coopération avec des partenaires internes ou externes, son implication dans les projets de service, sa participation active à la réalisation des missions.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe B1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions particulières, qualifications, ...	1 230 €
Groupe B2	Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1, ...	1 090 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe C1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions particulières, qualifications, ...	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1, ...	1 200 €

Les attributions individuelles, précisées par arrêté, seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Article 4. – Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

En cas de congé de maladie ordinaire : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera supprimé à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : Le CIA suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Article 5. – Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet de deux versements annuels et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 7. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

LES RÈGLES DE CUMUL DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable, par nature, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires), les indemnités d'astreinte de sécurité, de permanence et d'intervention, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (DGS),
- Les primes régies par l'article L.714-11 du code général de la fonction publique (prime de fin d'année),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La prime exceptionnelle COVID-19,
- Le complément de traitement indiciaire

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

La délibération n° 10/8 du Conseil Municipal du 28 octobre 2011 est abrogée à compter du 1er janvier 2023.

Après avis de la Commission des Finances,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

Adopte l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins suivant les conditions susmentionnées.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au Budget Principal.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Pour Copie Conforme,
Le Maire,
Serge MARCELLAK

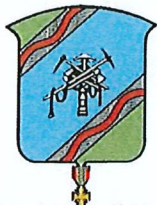


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT
DU PAS DE CALAIS

ARRONDISSEMENT
DE BÉTHUNE

VILLE DE
NŒUX-LES-MINES



Nœux-les-Mines l'Attractive
Qualité de Ville, Qualité de Vie

OBJET :

**Instauration du régime
indemnitaire tenant compte
des fonctions, des sujétions,
de l'expertise et de
l'engagement professionnel
(RIFSEEP) cadre d'emploi des
éducateurs de jeunes enfants.**

Délibération affichée

Le 23/12/2022

Le Maire,



Acte rendu exécutoire

**Après dépôt en
Préfecture**

Le

Registre des Délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

RÉUNION DU 16 DÉCEMBRE 2022 N° 8

L'an deux mille vingt deux, le 16 décembre à 18 heures 30, le Conseil Municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur Serge MARCELLAK, Maire, en suite de convocation en date du 8 décembre 2022.

Etaient présents : M. Switalski, Mmes Gauthier, Urbanski, MM Hoberg, Norel, Mme Domart, M. Blondel, Mmes Godart et Baclet, adjoints ; MM Hu, Bollier, Piteux, Mmes Lépine, Antkowiak, MM. Codevelle, Czepik, Pouilly, Leroux, Gouillard et Bugzel, conseillers municipaux.

Etaient excusés : M. Romain Gayot, Mme Sabrina Porquet et M. Christophe Deplanque.

Mmes Lysiane Cousin, Julie Hoberg, Sandrine Ricart, Christine Jaskulski, Céline Decaluwe, Ludivine Ledée, M. Stéphane Joly, Mme Marjorie Nuez et M. Jérôme Antochewicz avaient donné respectivement procuration à M. Francis Norel, M. André Hoberg, Mmes Charline Baclet, Corinne Antkowiak, M. Dominique Pouilly, Mmes Karine Gauthier, Céline Godart, MM Serge Marcellak et Grégory Gouillard.

Madame Murielle Lépine a été désignée comme secrétaire.

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée que par délibérations, le Conseil Municipal a instauré progressivement le RIFSEEP pour les catégories du personnel communal éligibles et a prévu un maintien total de l'IFSE et du CIA en cas de congés pour maladie ordinaire.

Le 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précise :

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Le 1er aliéna du I. de l'article 1er du décret du 6 septembre 1991 précisant pour sa part que :

« Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes ».

Au sein de la fonction publique territoriale, le RIFSEEP s'applique, compte-tenu du principe de parité selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Considérant qu'une collectivité ne peut pas créer au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat, ce qui englobe les montants plafonds mais aussi les modalités de modulation du RIFSEEP (CAA Paris, 9 avril 2021, n°20PA01766 et CE, 22 novembre 2021, n°448779) ;

Considérant qu'il ne s'agit pas d'un avantage acquis collectivement au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération (comme le 13^{ème} mois ou la prime de fin d'année) lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi statutaire de 1984 ;

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

Considérant qu'une délibération instituant le régime indemnitaire des agents peut, pour tout motif et sans condition de délai, être modifiée ou abrogée ; les agents ne disposant d'aucun droit à son maintien ;

Considérant que les motifs budgétaires sont recevables pour moduler la politique de rémunération du personnel d'une collectivité ;

Considérant que l'assureur statutaire de la commune, par le biais du groupement d'achat du centre de gestion du Pas-de-calais, a résilié le contrat d'assurance compte tenu de l'inflation du nombre d'arrêts de travail pour maladie au sein des communes membres du groupement et qu'il s'en suit une hausse significative des cotisations d'assurance des arrêts maladie ;

Considérant les hausses de dépenses liées à la crise sanitaire et aux augmentations des énergies, des fournitures et des matières premières ayant un impact significatif sur les équilibres financiers de la commune ;

Il est proposé de modifier les conditions de maintien ou de suppression de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP avec une retenue de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire en cas de congés pour maladie ordinaire.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant les hausses de dépenses liées à la crise sanitaire et aux augmentations des énergies, des fournitures et des matières premières ayant un impact significatif sur les équilibres financiers de la commune ;

Il est proposé de modifier les conditions de maintien ou de suppression de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP avec une retenue de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire en cas de congés pour maladie ordinaire.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État,

Vu le décret n° 2016-1916 modifiant le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2018, pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513, fixant les montants de référence pour les corps et services de l'État,

Vu la délibération n° 18 du conseil municipal du 13 septembre 2013 instaurant l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants pour les agents de la Commune de Nœux-Les-Mines,

Monsieur le Maire propose l'abrogation de la délibération n° 18 du conseil municipal du 13 septembre 2013, en faveur de la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2023 comme suit :

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale et comporte :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue aux primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

REÇU EN PREFECTURE

Le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-216206177-20221216-DCH16122022

.../...

Vu l'avis du Comité Technique en date du 12 décembre 2017, et celui du 7 juillet 2022,

Monsieur le Maire propose l'instauration du nouveau régime indemnitaire au cadre d'emplois des Éducateurs de jeunes enfants comme suit :

I - L'IFSE

Article 1. – Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants validés par le comité technique du 12 décembre 2017 à savoir :

- CRITERE 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception: responsabilités en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers, de conduite de projets.

- CRITERE 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Peuvent également être reconnus leur bagage fonctionnel des acquis de l'expérience professionnelle (formations suivies, approfondissement professionnel, connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions (enrichissement, élargissement des compétences et savoir-faire)), habilitations réglementaires.

- CRITERE 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : régisseur, sujétions spéciales dans un domaine particulier, fonctions itinérantes, exposition physique, grande disponibilité, missions spécifiques, contact avec le public.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DE L'IFSE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, gestionnaire comptable, RH, marchés publics, urbanisme, sujétions particulières, qualifications, régisseur, dossiers complexes à traiter, ...	14 000 €
Groupe A2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services,...	13 500 €
REÇU EN PREFECTURE le 23/12/2022 Application agréée E-legalite.com	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, encadrement de proximité,...	13 000 €

Les attributions individuelles seront précisées par arrêté qui fixera le taux moyen annuel applicable au montant minimal annuel applicable à l'agent (en fonction de son groupe et de son grade) - Révision possible en cas de changement de poste, et au minimum tous les 4 ans.

L'article 6 du décret du 20 Mai 2014 prévoit une clause de sauvegarde en cristallisant le montant d'indemnités et de primes de même nature précédemment perçu.

Article 4. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. sera supprimée à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : l'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Article 6. – Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 8. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

II - LE CIA

Article 1. – Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à la suite de l'appréciation de l'entretien professionnel.

Il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité de travailler en équipe, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité d'adaptation et de coopération avec des partenaires internes ou externes, son implication dans les projets de service, sa participation active à la réalisation des missions.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, gestionnaire comptable, RH, marchés publics, urbanisme, sujétions particulières, qualifications, régisseur, dossiers complexes à traiter, ...	1 680 €
Groupe A2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services,...	1 620 €
Groupe A3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, encadrement de proximité, ...	1 560 €

Les attributions individuelles, précisées par arrêté, seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Article 4. – Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

En cas de congé de maladie ordinaire : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera supprimé à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire . En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : Le CIA suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Article 5. – Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet de deux versements annuels et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 7. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

LES RÈGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.).

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable, par nature, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires), les indemnités d'astreinte de sécurité, de permanence et d'intervention, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (DGS),
- Les primes régies par l'article L.714-11 du code général de la fonction publique (prime de fin d'année),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La prime exceptionnelle COVID-19,
- Le complément de traitement indiciaire

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

La délibération n° 18 du conseil municipal du 13 septembre 2013 est abrogée à compter du 1er janvier 2023.

Après avis de la Commission des Finances,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

Adopte l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants, suivant les conditions susmentionnées.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au Budget Principal.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Pour copie conforme,
Le Maire,

S. MARCELLAK

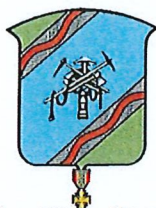


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT
DU PAS DE CALAIS

ARRONDISSEMENT
DE BÉTHUNE

VILLE DE
NŒUX-LES-MINES



Nœux-les-Mines l'Attractive
Qualité de Ville, Qualité de Vie

OBJET :

**Instauration du régime
indemnitaire tenant compte
des fonctions, des sujétions,
de l'expertise et de
l'engagement professionnel
(RIFSEEP) cadre d'emploi des
infirmiers en soins généraux.**

Délibération affichée

Le 23/12/2022

Le Maire,



Acte rendu exécutoire

Après dépôt en

Préfecture

Le

Registre des Délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

RÉUNION DU 16 DÉCEMBRE 2022 N° 9

L'an deux mille vingt deux, le 16 décembre à 18 heures 30, le Conseil Municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur **Serge MARCELLAK**, Maire, en suite de convocation en date du 8 décembre 2022.

Etaient présents : M. Switalski, Mmes Gauthier, Urbanski, MM Hoberg, Norel, Mme Domart, M. Blondel, Mmes Godart et Baclet, adjoints ; MM Hu, Bollier, Piteux, Mmes Lépine, Antkowiak, MM. Codevelle, Czepik, Pouilly, Leroux, Gouillard et Bugzel, conseillers municipaux.

Etaient excusés : M. Romain Gayot, Mme Sabrina Porquet et M. Christophe Deplanque.

Mmes Lysiane Cousin, Julie Hoberg, Sandrine Ricart, Christine Jaskulski, Céline Decaluwe, Ludivine Ledée, M. Stéphane Joly, Mme Marjorie Nuez et M. Jérôme Antochewicz avaient donné respectivement procuration à M. Francis Norel, M. André Hoberg, Mmes Charline Baclet, Corinne Antkowiak, M. Dominique Pouilly, Mmes Karine Gauthier, Céline Godart, MM Serge Marcellak et Grégory Gouillard.

Madame Murielle Lépine a été désignée comme secrétaire.

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée que par délibérations, le Conseil Municipal a instauré progressivement le RIFSEEP pour les catégories du personnel communal éligibles et a prévu un maintien total de l'IFSE et du CIA en cas de congés pour maladie ordinaire.

Le 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précise :

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Le 1er aliéna du I. de l'article 1er du décret du 6 septembre 1991 précisant pour sa part que :

« Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes ».

Au sein de la fonction publique territoriale, le RIFSEEP s'applique, compte-tenu du principe de parité selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Considérant qu'une collectivité ne peut pas créer au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État, ce qui englobe les montants plafonds mais aussi les modalités de modulation du RIFSEEP (CAA Paris, 9 avril 2021, n°20PA01766 et CE, 22 novembre 2021, n°448779) ;

Considérant qu'il ne s'agit pas d'un avantage acquis collectivement au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération (comme le 13^{ème} mois ou la prime de fin d'année) lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi statutaire de 1984 ;

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

.../...

Considérant qu'une délibération instituant le régime indemnitaire des agents peut, pour tout motif et sans condition de délai, être modifiée ou abrogée ; les agents ne disposant d'aucun droit à son maintien ;

Considérant que les motifs budgétaires sont recevables pour moduler la politique de rémunération du personnel d'une collectivité ;

Considérant que l'assureur statutaire de la commune, par le biais du groupement d'achat du centre de gestion du Pas-de-calais, a résilié le contrat d'assurance compte tenu de l'inflation du nombre d'arrêts de travail pour maladie au sein des communes membres du groupement et qu'il s'en suit une hausse significative des cotisations d'assurance des arrêts maladie ;

Considérant les hausses de dépenses liées à la crise sanitaire et aux augmentations des énergies, des fournitures et des matières premières ayant un impact significatif sur les équilibres financiers de la commune ;

Il est proposé de modifier les conditions de maintien ou de suppression de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP avec une retenue de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà du 1er jour calendaire en cas de congés pour maladie ordinaire.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État,

Vu le décret n° 2016-1916 modifiant le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 23 décembre 2019, pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513, fixant les montants de référence pour les corps et services de l'État,

Vu la délibération n° 22 du conseil municipal du 25 septembre 2018 instaurant l'indemnité de sujétions spéciales allouées aux fonctionnaires titulaires et stagiaires du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux pour les agents de la Commune de Nœux-Les-Mines,

Monsieur le Maire propose l'abrogation de la délibération n° 22 du conseil municipal du 25 septembre 2018, en faveur de la mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2023 comme suit :

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale et comporte :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue aux primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu l'avis du comité technique en date du 12 décembre 2017, et celui du 7 juillet 2022,

Monsieur le Maire propose l'instauration du nouveau régime indemnitaire au cadre d'emplois des Infirmiers en soins généraux comme suit :

.../...

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E.esqalite.com

99_BE-062-216206177-20221216-DCH16122022

I - L'IFSE

Article 1. – Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants validés par le comité technique du 12 décembre 2017 à savoir :

- **CRITERE 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception: responsabilités en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers, de conduite de projets.

- **CRITERE 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Peuvent également être reconnus leur bagage fonctionnel des acquis de l'expérience professionnelle (formations suivies, approfondissement professionnel, connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions (enrichissement, élargissement des compétences et savoir-faire)), habilitations réglementaires.

- **CRITERE 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : régisseur, sujétions spéciales dans un domaine particulier, fonctions itinérantes, exposition physique, grande disponibilité, missions spécifiques, contact avec le public.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DE L'IFSE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, gestionnaire comptable, RH, marchés publics, urbanisme, sujétions particulières, qualifications, régisseur, dossiers complexes à traiter, ...	19 480 €
Groupe A2	Adjoint de la direction de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services,...	15 300 €

Les attributions individuelles seront précisées par arrêté qui fixera le taux moyen annuel applicable au montant minimal annuel applicable à l'agent (en fonction de son groupe et de son grade) - Révision possible en cas de changement de poste, et au minimum tous les 4 ans.

L'article 6 du décret du 20 Mai 2014 prévoit une clause de sauvegarde en cristallisant le montant d'indemnités et de primes de même nature précédemment perçu.

Article 4. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. sera supprimée à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : L'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Article 6. – Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 8. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

II - LE CIA

Article 1. – Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à la suite de l'appréciation de l'entretien professionnel.

Il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité de travailler en équipe, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité d'adaptation et de coopération avec des partenaires internes ou externes, son implication dans les projets de service, sa participation active à la réalisation des missions.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, gestionnaire comptable, RH, marchés publics, urbanisme, sujétions particulières, qualifications, régisseur, dossiers complexes à traiter, ...	3 440 €
Groupe A2	Adjoint de la direction de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services,...	2 700 €

Les attributions individuelles, précisées par arrêté, seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Article 4. – Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

En cas de congé de maladie ordinaire : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera supprimé à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : Le CIA suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Article 5. – Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet de deux versements annuels et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 7. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

LES RÈGLES DE CUMUL DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.).

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable, par nature, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires), les indemnités d'astreinte de sécurité, de permanence et d'intervention, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (DGS),
- Les primes régies par l'article L.714-11 du code général de la fonction publique (prime de fin d'année),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La prime exceptionnelle COVID-19,
- Le complément de traitement indiciaire

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

La délibération n° 22 du conseil municipal du 25 septembre 2018 est abrogée à compter du 1er janvier 2023.

Après avis de la Commission des Finances,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

Adopte l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) cadre d'emploi des infirmiers en soins généraux, suivant les conditions susmentionnées.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au Budget Principal.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.



Pour copie conforme,

Le Maire,

S. MARCELLAK

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT
DU PAS DE CALAIS

ARRONDISSEMENT
DE BÉTHUNE

VILLE DE
NŒUX-LES-MINES



Nœux-les-Mines l'Attractive
Qualité de Ville, Qualité de Vie

Registre des Délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

RÉUNION DU 16 DÉCEMBRE 2022 N° 10

L'an deux mille vingt deux, le 16 décembre à 18 heures 30, le Conseil Municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur **Serge MARCELLAK**, Maire, en suite de convocation en date du 8 décembre 2022.

Etaient présents : M. Switalski, Mmes Gauthier, Urbanski, MM Hoberg, Norel, Mme Domart, M. Blondel, Mmes Godart et Baclet, adjoints ; MM Hu, Bollier, Piteux, Mmes Lépine, Antkowiak, MM. Codevelle, Czepik, Pouilly, Leroux, Gouillard et Bugzel, conseillers municipaux.

Etaient excusés : M. Romain Gayot, Mme Sabrina Porquet et M. Christophe Deplanque.

OBJET :

Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) cadre d'emploi des ingénieurs.

Mmes Lysiane Cousin, Julie Hoberg, Sandrine Ricart, Christine Jaskulski, Céline Decaluwe, Ludivine Ledée, M. Stéphane Joly, Mme Marjorie Nuez et M. Jérôme Antochewicz avaient donné respectivement procuration à M. Francis Norel, M. André Hoberg, Mmes Charline Baclet, Corinne Antkowiak, M. Dominique Pouilly, Mmes Karine Gauthier, Céline Godart, MM Serge Marcellak et Grégory Gouillard.

Madame Murielle Lépine a été désignée comme secrétaire.

Délibération affichée

Le 23/12/22

Le Maire,

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée que par délibérations, le Conseil Municipal a instauré progressivement le RIFSEEP pour les catégories du personnel communal éligibles et a prévu un maintien total de l'IFSE et du CIA en cas de congés pour maladie ordinaire.

Le 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précise :

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Le 1er alinéa du I. de l'article 1er du décret du 6 septembre 1991 précisant pour sa part que :

« Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes ».

Au sein de la fonction publique territoriale, le RIFSEEP s'applique, compte-tenu du principe de parité selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Considérant qu'une collectivité ne peut pas créer au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État, ce qui englobe les montants plafonds mais aussi les modalités de modulation du RIFSEEP (CAA Paris, 9 avril 2021, n°20PA01766 et CE, 22 novembre 2021, n°448779) ;

Considérant qu'il ne s'agit pas d'un avantage acquis collectivement au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération (comme le 13^{ème} mois ou la prime de fin d'année) lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi statutaire de 1984 ;

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

.../...

Considérant qu'une délibération instituant le régime indemnitaire des agents peut, pour tout motif et sans condition de délai, être modifiée ou abrogée ; les agents ne disposant d'aucun droit à son maintien ;

Considérant que les motifs budgétaires sont recevables pour moduler la politique de rémunération du personnel d'une collectivité ;

Considérant que l'assureur statutaire de la commune, par le biais du groupement d'achat du centre de gestion du Pas-de-calais, a résilié le contrat d'assurance compte tenu de l'inflation du nombre d'arrêts de travail pour maladie au sein des communes membres du groupement et qu'il s'en suit une hausse significative des cotisations d'assurance des arrêts maladie ;

Considérant les hausses de dépenses liées à la crise sanitaire et aux augmentations des énergies, des fournitures et des matières premières ayant un impact significatif sur les équilibres financiers de la commune ;

Il est proposé de modifier les conditions de maintien ou de suppression de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP avec une retenue de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà du 1er jour calendaire en cas de congés pour maladie ordinaire.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État,

Vu le décret n° 2016-1916 modifiant le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021, pris pour l'application aux membres du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieurs en chef des travaux publics de l'État du 1er groupe et du 2ème groupe des dispositions du décret n° 2014-513, fixant les montants de référence pour les corps et services de l'État,

Vu la délibération n° 10/9 du 28 octobre 2011 instaurant la prime de service et de rendement pour les agents de la Commune de Nœux Les Mines,

Vu la délibération n° 10/6 du 28 octobre 2011 instaurant l'indemnité spécifique de service pour les agents de la Commune de Nœux-Les-Mines,

Monsieur le Maire propose l'abrogation des délibérations n° 10/9 et 10/6 du conseil municipal du 28 octobre 2011, en faveur de la mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2023 comme suit :

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale et comporte :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue aux primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu l'avis du comité technique en date du 13 novembre 2015 et 7 juillet 2022,

Monsieur le Maire propose l'instauration du nouveau régime indemnitaire au cadre d'emplois des Ingénieurs comme suit :

.../...

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-216206177-20221216-DCH16122022

I - L'IFSE

Article 1. – Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants validés par le comité technique du 12 décembre 2017 à savoir :

- CRITERE 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception: responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets.

- CRITERE 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Peuvent également être reconnus leur bagage fonctionnel des acquis de l'expérience professionnelle (formations suivies, approfondissement professionnel, connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions (enrichissement, élargissement des compétences et savoir-faire)), habilitations réglementaires.

- CRITERE 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur et de proximité (sujétions spéciales dans un domaine particulier, fonctions itinérantes, exposition physique, responsabilité dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes).

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DE L'IFSE	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NÉCESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe A1	Direction des services techniques, DST	46 920 €	32 850 €
Groupe A2	Adjoint de la Direction des services techniques, responsable de plusieurs services	40 290 €	28 200 €
Groupe A3	Responsable d'un service, gestionnaire comptable, RH, urbanisme, marchés publics, travaux, requérant une forte expertise et des sujétions particulières	36 000 €	25 190 €
	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, gestionnaire	31 450 €	22 015 €

REÇU EN PREFECTURE

le 23/12/2022

Application agréée E-legalite.com

Les attributions individuelles seront précisées par arrêté qui fixera le taux moyen annuel applicable au montant minimal annuel applicable à l'agent (en fonction de son groupe et de son grade) - Révision possible en cas de changement de poste, et au minimum tous les 4 ans.

L'article 6 du décret du 20 Mai 2014 prévoit une clause de sauvegarde en cristallisant le montant d'indemnités et de primes de même nature précédemment perçu.

Article 4. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. sera supprimée à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : L'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Article 6. – Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 8. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

II - LE CIA

Article 1. – Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à la suite de l'appréciation de l'entretien professionnel

Il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité de travailler en équipe, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité d'adaptation et de coopération avec des partenaires internes ou externes, son implication dans les projets de service, sa participation active à la réalisation des missions.

Article 2. – Les bénéficiaires :

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

.../...

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A1	Direction des services techniques, DST	8 280 €
Groupe A2	Adjoint de la Direction des services techniques, responsable de plusieurs services	7 110 €
Groupe A3	Responsable d'un service, gestionnaire comptable, RH, urbanisme, marchés publics, travaux, requérant une forte expertise et des sujétions particulières	6 350 €
Groupe A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, gestionnaire	5 550 €

Les attributions individuelles, précisées par arrêté, seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Article 4. – Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

En cas de congé de maladie ordinaire : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera supprimé à hauteur de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 1^{er} jour calendaire. En cas de congé de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle : Le CIA suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Article 5. – Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet de deux versements annuels et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6. – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 7. – La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

LES RÈGLES DE CUMUL DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable, par nature, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires), les indemnités d'astreinte de sécurité, de permanence et d'intervention, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (DGS),
- Les primes régies par l'article L.714-11 du code général de la fonction publique (prime de fin d'année),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La prime exceptionnelle COVID-19,
- Le complément de traitement indiciaire

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les délibérations n° 10/6 et 10/9 du conseil municipal du 28 octobre 2011 sont abrogées compter du 1er janvier 2023.

Après avis de la Commission des Finances,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

Adopte l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) cadre d'emploi des ingénieurs suivant les conditions susmentionnées.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.



Pour copie conforme,
Le Maire,
S. MARCELLAK